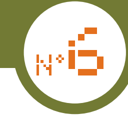


Repères pour agir

RECRUTEMENT DES JEUNES
Des partenariats innovants pour un recrutement diversifié



ALORS QUE DE NOMBREUSES ENTREPRISES FRANÇAISES PEINENT À TROUVER LES COMPÉTENCES DONT ELLES ONT BESOIN, LE TAUX DE CHÔMAGE DES JEUNES, ET PLUS PARTICULIÈREMENT CEUX ISSUS DES MINORITÉS VISIBLES ET DES QUARTIERS SENSIBLES, RESTE TRÈS ÉLEVÉ. POUR CONTRIBUER À RÉSOUDRE CE PARADOXE, DE PLUS EN PLUS D'ENTREPRISES S'ENGAGENT EN FAVEUR DE DAVANTAGE DE DIVERSITÉ AU SEIN DE LEURS EFFECTIFS. POUR LES AIDER À DIVERSIFIER LEUR SOURCING, DE NOMBREUX PARTENAIRES, HISTORIQUES OU PLUS RÉCENTS, SPÉCIALISÉS DANS L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI, PROPOSENT AUJOURD'HUI DES COLLABORATIONS AD HOC TRÈS INNOVANTES.



« 84% des acteurs de la fonction RH affirment que la diversité est un levier pour augmenter la performance économique de l'entreprise »*

*Etude de l'Observatoire Cegos 2007

« Grâce à de nouveaux partenaires de recrutement, j'ai pu découvrir des jeunes très motivés et qualifiés et pourtant non visibles dans les circuits traditionnels de recrutement »

« Les différences sont génératrices de créativité, c'est indispensable dans un contexte économique en constante évolution »

« J'ai enfin pu trouver localement les compétences que je recherchais et j'ai consolidé de fait mes relations avec le tissu local »

Diversifier ses sources de recrutement, c'est répondre à :

DES ENJEUX RH ET DIVERSITE

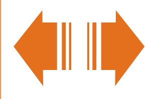
- Elargir vos sources de recrutement
- Répondre à vos pénuries de main d'œuvre
- Avoir des salariés représentatifs de votre clientèle
- Décliner votre politique Diversité
- Répondre à vos contraintes légales (alternance, handicap, clause d'insertion...)

DES ENJEUX D'IMAGE ET D'ANCRAGE TERRITORIAL

- Contribuer à la dynamisation de votre bassin d'emploi
- Légitimer votre activité sur votre territoire
- Créer des liens avec des acteurs publics et associatifs locaux de l'emploi
- Renforcer votre image d'acteur positif de l'emploi
- Répondre à vos obligations de recrutement local en Zone Franche Urbaine

Marché de l'emploi : le paradoxe

PRÈS DE 500 000 POSTES NON POURVUS EN FRANCE



21,1% DE JEUNES AU CHÔMAGE ET 42,5% DE CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE (selon l'INSEE)

Bien choisir son partenaire de recrutement

- Exiger un correspondant unique
- Définir précisément son besoin en recrutement (profil de poste, anticipation des besoins…)
- Donner des critères précis de recrutement sur lesquels construire la présélection
- Informer sur le délai de présentation souhaité des premiers candidats
- S'assurer de la capacité du partenaire à réajuster rapidement un besoin non satisfait
- Faire confiance, sans a priori ou préjugés
- Echanger et communiquer sur les axes d'amélioration du partenariat
- Définir des indicateurs de réussite du partenariat
- Inscrire le partenariat dans la durée

Vos partenaires pour un recrutement diversifié

1

EPIDe : un nouveau partenaire de recrutement

Etre à l'écoute des besoins en compétence des entreprises pour insérer durablement dans l'emploi des jeunes non-qualifiés, telle est la conviction de l'EPIDe*, un nouveau partenaire de l'emploi à découvrir.

Elles s'appellent Katarina, Adama ou Audrey et n'imaginaient pas devenir un jour Grutière ou Coffreur-brancheur. En rupture avec le système scolaire, ces jeunes filles n'avaient pas de projet professionnel défini avant leur intégration au sein du centre EPIDe de Montlhéry. Sélectionnées lors des Journées d'Appel et de Préparation à la Défense, elles s'étaient portées candidates pour intégrer **le dispositif « Défense 2ème chance » qui vise l'insertion sociale et professionnelle de jeunes adultes, garçons et filles de 18 à 21 ans, en situation de retard ou d'échec scolaire.**
Le dispositif repose sur des partenariats construits avec des entreprises de secteurs dits « porteurs » *comme le BTP, l'hôtellerie, la Restauration, le Transport, la Logistique ou encore les Aides à la Personne ou les Services aux Entreprises. Dons ou prêts de matériel et d'équipements, mais surtout accueil en alternance des stagiaires EPIDe :* **l'entreprise est au cœur du dispositif de formation.**
*Dispensés en internat au sein des 22 centres EPIDe, dans le respect d'une discipline très stricte, les enseignements théoriques de remise à niveau sont individualisés et adaptés au projet professionnel de chaque jeune. Aussi, deux ans après l'ouverture du premier centre EPIDe, le bilan est très encourageant : 93% des jeunes ayant suivi le parcours de formation dans sa totalité obtiennent le Certificat de Formation Générale** et* **le taux d'insertion professionnelle dépasse les 73%. Un taux plus qu'encourageant pour les entreprises partenaires en manque de compétences.**

** Etablissement Public d'Insertion de la Défense*
***Diplôme de l'Education nationale équivalent à l'ancien certificat d'étude*

Site : www.epide.fr

2

Le reseau des missions locales : un acteur de l'emploi a redecouvrir

Acteurs historiques de l'accompagnement social et professionnel des jeunes, les missions locales n'en sont pas moins des partenaires innovants pour les entreprises qui, comme Casino, souhaitent décliner leur engagement socialement responsable tout en répondant à leurs enjeux de pénurie de main d'œuvre.

A Poissy, un supermarché Casino va prochainement ouvrir ses portes. La Direction des Ressources Humaines doit anticiper le recrutement de ses futurs collaborateurs. Pour ce géant de la distribution, c'est une nouvelle occasion de décliner localement le partenariat national qu'il a signé en 2006 avec le réseau national des Missions Locales en faveur de l'emploi des jeunes.
L'action est pour le moins innovante. Afin de former les futurs collaborateurs, **le supermarché Casino de Fresnes est ponctuellement transformé en véritable école où des jeunes en difficulté d'emploi, orientés par la mission locale, alternent cours théoriques et mise en situation professionnelle.** *Régulièrement, les stagiaires prennent les manettes du supermarché sous le regard d'un encadrement volontairement discret. Quant à la clientèle, les services auxquels elle est habituée restent les mêmes que dans un supermarché classique. Responsabiliser et former ces jeunes en vue de leur embauche, tel est l'objectif de cet apprentissage pas tout à fait comme les autres.*
Après 8 semaines de formation en alternance, 50 des 100 jeunes évalués et formés ont été embauchés par Casino au sein du nouveau supermarché de Poissy, dont 30 d'entre eux en CDI.
« Le groupe Casino a signé un accord cadre qui prévoit de réserver 30% de ses emplois non qualifiés à des publics en difficultés » *explique Mansour Zoberi, Directeur de la politique de la ville au sein du groupe.* **« Notre partenariat national avec les missions locales nous permet de décliner cet engagement au plus près de nos enjeux locaux ».**

Site : www.cnml.gouv.fr

3

L'agence 3D : un nouveau service public de l'emploi

Diversifier ses recrutements, pas toujours facile ! En fonction des profils que vous recherchez, un nouveau service de l'ANPE vous met en relation avec des jeunes diplômés âgés de moins de 30 ans, résidant en Zones Urbaines Sensibles (ZUS).

« Auriez-vous un ingénieur commercial qui parle le Mandarin ? »
*« En moins de 24h, nous avons été en mesure de donner une réponse. Une réactivité très appréciée par les entreprises qui font appel à nous » précise Gisèle Atwell, Responsable de l'Agence 3D (***D***iplôme,***D***ynamisme,* **D***iversité).*
Ce service de l'ANPE, créé à la suite des événements qui ont enflammé les banlieues en novembre 2005, a pour objectif de mettre à la disposition des entreprises qui souhaitent diversifier leurs recrutements un vivier national de jeunes diplômés (BAC+3 minimum), résidant en Zones Urbaines Sensibles (ZUS). **L' « Agence 3D » présélectionne, dans les 24h, les jeunes diplômés correspondant aux profils recherchés et les met en relation avec les recruteurs.**
Ils accèdent ainsi à leurs premiers entretiens d'embauche, ensuite … c'est à eux de jouer et de convaincre.
Recrutements sur mesure en fonction des spécificités de chaque entreprise, accords nationaux déclinés localement avec de grands Groupes, organisation de Forums de recrutement ou mise en œuvre d'actions de parrainage, l'« Agence 3D » offre à chaque entreprise qui en fait la demande les moyens de décliner concrètement son engagement diversité.
A ce jour, plus de 400 entreprises privées et publiques ont déjà fait appel à l' « Agence 3D » et plus de 850 jeunes diplômés résidant en ZUS ont été recrutés, en majorité en CDI.

Site : agence.3d@anpe.fr



Cellule emploi et diversite IMS : special «jeunes talents»

Jeunes, intelligents et diplômés, leur taux de chômage est trois fois supérieur à celui de la moyenne nationale... Issus des minorités visibles et / ou des quartiers sensibles, ces talents forment un vivier de compétences trop souvent ignoré par les entreprises.

« Il ne s'agit pas de faire de la discrimination positive, mais de rétablir l'égalité devant l'emploi pour tous les candidats » insiste Sonia Hamoudi, Chargée de recrutement au sein de la Cellule Emploi et Diversité d'IMS-Entreprendre pour la Cité.
La mission de cette ancienne bénévole de SOS Racisme consiste aujourd'hui à **proposer aux entreprises ses qui en font la demande des candidatures de jeunes diplômés susceptibles d'être discriminés à cause de leur origine réelle ou supposée et / ou de leur adresse.** *En effet, le manque de réseau de ces jeunes, couplé aux réflexes de discrimination souvent inconscients des entreprises, est un frein majeur à l'obtention d'un premier entretien.*
« Avant d'être soumise à une entreprise, l'adéquation de chaque candidature avec l'offre d'emploi proposée est validée par la Cellule grâce à deux entretiens réalisés avec l'Apec, partenaire du projet. L'entreprise s'engage ensuite à traiter la candidature et à assurer un retour motivé » explique Sonia.
Trois axes d'intervention au sein de la Cellule : des ateliers de préparation aux entretiens d'embauche, des recrutements au fil de l'eau sur demande d'entreprises et des recrutements en nombre grâce à l'organisation de forums inter-entreprises.
A l'instar d'une trentaine de grandes entreprises comme Axa, Danone, Sodexho, HSBC ou Total, des PME comme Starbucks et Keyrus (SSII) viennent aujourd'hui grossir le rang des entreprises qui font déjà appel à la Cellule Emploi et Diversité.* **Il s'agit pour elles de répondre à leur pénurie de main d'œuvre liée à leur forte croissance, tout en déclinant concrètement leur engagement diversité.**

** APEC : Association pour l'Emploi des Cadres*
**Les prestations de la Cellule Emploi et Diversité font partie intégrante de la vie de réseau proposée à tous les adhérents de l'IMS.*

hamoudi@imsentreprendre.com

Espace Repères

Quelques liens

Guide « Pour un recrutement vraiment diversifié » :
www.imsentreprendre.com
Rubriques «Documentation / Entreprises & Quartiers »

Autres partenaires de recrutement :

Afij :
www.afij.org

Afip :
www.afip-asso.org

Apec :
www.apec.fr

ApC Recrutement :
www.apcrecrutement.com

Ecoles de la deuxième chances :
www.e2c93.fr
Rubrique : les E2C en France

Nos quartiers ont des talents :
www.nosquartiers-talents.com



Soutenir l'emploi autrement

Outre le recrutement, il existe de nombreux moyens d'être un acteur positif de l'emploi sur son territoire.
Parrainage de personnes en recherche d'emploi, parrainage de jeunes créateurs d'entreprises, apport en compétences ou mécénat financier auprès d'acteurs associatifs en charge de l'accompagnement des jeunes vers l'emploi ou de l'aide à la création d'activité...
Les entreprises disposent de tout un panel d'actions possibles visant à favoriser l'emploi de personnes qui en sont éloignées. Pour en savoir plus, consulter les numéros précédant des publications « Repères pour agir » disponibles et téléchargeables sur le site :

www.imsentreprendre.com
Rubriques « Documentation / Entreprises & Quartiers »



Le Guide : Mode d'emploi

« Pour un recrutement vraiment diversifié Quels partenaires ? Quelles actions ? »

Réalisé par IMS-Entreprendre pour la Cité en partenariat avec le MEDEF, ce guide a pour objectif d'aider les Directions de Ressources Humaines à répondre à leurs enjeux de recrutement en construisant une démarche diversité innovante et structurée.



Composé de 37 fiches pratiques, il présente les principaux partenaires ressources et les principales actions à mettre en oeuvre afin d'élargir ses sources de recrutement et monter des partenariats efficients.

Des fiches acteurs vous présentent :

→ Les principaux partenaires ressources :

- Les structures de remise au travail (SIAE, GEIQ,...)
- Les structures spécialisées dans l'emploi des jeunes (Afij, Missions locales,...)
- Les réseaux ou structures locales de l'emploi (PLIE, Maison de l'emploi, ...)

Des fiches actions vous proposent :

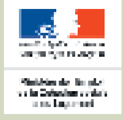
→ Les principales actions à mettre en œuvre :

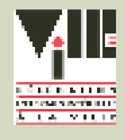
- Conférences métiers, parrainage, séances de coaching...
- Projets avec les structures d'Insertion par l'Activité Economique
- Clubs Entreprises & Quartiers

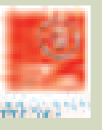
Pour chaque partenaire ou action proposé : le guide renseigne sur les publics visés et les aides financières mobilisables par les entreprises ; il propose des modes d'emploi, des facteurs clés de succès, des indicateurs de suivi et de résultats...

Guide « Pour un recrutement vraiment diversifié » :
www.imsentreprendre.com
Rubriques « Documentation / Entreprises & Quartiers »

Le pôle Entreprises & Quartiers est soutenu par la Direction de la Population et des Migrations, la Délégation Interministérielle de la Ville et la Caisse des Dépôts et Consignations.







Contact

Hélène Loubeyre
Responsable de projets
Pôle "Entreprises & Quartiers"
loubeyre@imsentreprendre.com

Créé en 1986, présidé par Claude Bébéar, **IMS-Entreprendre** pour la Cité fédère un réseau de plus de 200 entreprises engagées dans des démarches de responsabilité sociétale, notamment en matière de prévention des discriminations et de gestion de la diversité.

Le pôle Entreprises & Quartiers a plus particulièrement pour objectif d'accompagner la mobilisation des entreprises en faveur de l'accès à l'emploi des habitants des quartiers sensibles et des publics potentiellement discriminés.



Document publié par IMS-Entreprendre pour la Cité. 84 rue d'Amsterdam, 75009 Paris (01 43 87 52 52) / Comité de rédaction : Pôle Entreprises & Quartiers (Hélène Loubeyre, Patricia Charrier), Caroline Lassalle Saint-Jean / Rédactrice : Hélène Loubeyre / Conception graphique et réalisation maquette : CATSAÏ / Merci aux entreprises et structures interviewées : **Casino, le CNML (Conseil National des Missions Locales), l'EPIDe, l'Agence 3D et la Cellule Emploi et Diversité d'IMS-Entreprendre pour la Cité.**
Ce document a été imprimé en décembre 2007 sur papier recyclé / Garanti sans chlore / Encres fabriquées à base d'huiles végétales